

Aufgepasst: Auf Resturlaub muss hingewiesen werden!

Zum Ende des Jahres sollten Arbeitgeber sich wieder einen Überblick über den Resturlaub ihrer Mitarbeiter verschaffen – und auf diesen hinweisen!

Seit der Stellungnahme des EuGH zum Verfall von Urlaubsansprüchen müssen Arbeitgeber und Unternehmen beim Urlaubsmanagement besondere Sorgfalt an den Tag legen, denn: Arbeitnehmer verlieren ihren Urlaubsanspruch nicht automatisch zum Jahresende.

Damit stehen Arbeitgeber seit dem Urteil des EuGH in der Pflicht, auf den bestehenden Resturlaub eines jeden Mitarbeiters hinzuweisen. Aber wie genau hat dieser Hinweis auszusehen?

Arbeitgeber sollten die Hinweispflicht nicht auf die leichte Schulter nehmen

Generell gilt: Zum Ende des Jahres müssen Arbeitgeber ausdrücklich auf den Resturlaub hinweisen und dem Mitarbeiter klar machen, dass der Urlaubsanspruch andernfalls verfallen wird. Der Hinweis sollte außerdem sorgfältig dokumentiert werden, denn kommt es zu einem Verfahren müssen Unternehmen und Arbeitgeber beweisen, dass auf den verbleibenden Resturlaub hingewiesen wurde.

Sollten Arbeitgeber sich nicht entlasten können, behalten Arbeitnehmer auch

ohne Urlaubsantrag weiterhin ihren Urlaubsanspruch.

Wie Arbeitgeber nun reagieren sollten

Spätestens Mitte des Jahres sollte im Unternehmen die Alarmleuchte auf Rot springen, wenn Mitarbeiter einen Großteil ihres Urlaubs noch nicht in Anspruch genommen haben. Auf die konkrete Anzahl an verbleibenden Urlaubstagen sollte dann schnellstmöglich hingewiesen werden und Arbeitnehmer sollten direkt aufgefordert werden, entsprechende Urlaubsanträge bis zu einer bestimmten Frist einzureichen. Der Hinweis sollte außerdem – zu Beweis Zwecken – in Schriftform erfolgen. Bestenfalls sollten sich Arbeitgeber auch den Empfang bestätigen lassen.

Die formularmäßige Aufnahme in den Arbeitsvertrag reicht nicht aus!

Die Lösung wäre zwar die bequemste, rechtlich gesehen ist sie aber nicht ausreichend: Es ist nicht möglich, der Hinweispflicht dadurch nachzukommen, dass der Hinweis formularmäßig in den Arbeitsver-

trag aufgenommen wird. Zwingend muss jeder Arbeitnehmer individuell auf die konkret verbleibenden Urlaubstage hingewiesen werden.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann teuer werden!

Spätestens wenn das Arbeitsverhältnis – aus welchem Grund auch immer – endet und Arbeitgeber ihrer Hinweispflicht in Sachen Resturlaub im Zweifel lange Jahre nicht nachgekommen sind, haben Arbeitnehmer viele Urlaubstage ansammeln können. Das bedeutet konkret, dass sich Angestellte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses all' den angesammelten Resturlaub finanziell abgelden lassen können. Eine jahrelange Nachlässigkeit kann also unter Umständen enorme Kosten verursachen. ■

Rückfragen:

RA Volker Görzel, Fachanwalt Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a, 50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0
goerzel@hms-bg.de, www.hms-bg.de

Systemhaus für Telekommunikation

Kanalstraße 47 · 44147 Dortmund
Telefon: 02 31 - 95 01 70 · www.schrader-trojan.de
E-Mail: info-bds@schrader-trojan.de

